



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa

“Manuela Cañizares”, Salinas- 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Del Pezo González Teresa Amelia. (ORCID: 0000-0002-3655-3438)

ASESOR:

Mgs. Agurto Marchan Winner (ORCID: 0000-0002-0396-934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Dedico con mucho amor a mi Dios y a mis padres Antonio Del Pezo y Paula González, quienes fueron fuentes de inspiración para mi superación personal, con nobleza y entusiasmo depositaron un apoyo incondicional para ser útil en la sociedad

A mis hijas María y Nataly, y a mi esposo Luis Lozada Perero, a quienes los amo con todo mi corazón, ellos con su comprensión paciencia y ternura me apoyaron para la culminación de esta etapa tan importante en la vida.

La autora

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar, al ser supremo, único dueño de todo saber y verdad, por iluminarme durante este trabajo y por permitir finalizarlo con éxito; y, en segundo lugar, pero no menos importante, a mis profesores de la Universidad “Cesar Vallejo”, por su apoyo incondicional y el esfuerzo diario que realizan por brindarme sus conocimientos académicos.

Los esfuerzos mayores, por más individuales que parezcan, siempre están acompañados de apoyos imprescindibles para lograr concretarlos. En esta oportunidad, mi reconocimiento y agradecimiento a mi tutor Dr. Luis Alarcón, por su oportuna, precisa e instruida orientación para el logro del presente trabajo.

A todas aquellas personas con sed de conocimiento y deseos de superación, que leen hoy estas páginas y premian el esfuerzo de este trabajo que con la dificultad de mi salud he logrado culminarlo.

La autora

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Del Pezo González Teresa Amelia, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 17122348935, con la tesis titulada Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas- 2017

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, septiembre del 2019



Del Pezo González Teresa Amelia
DNI: 001808243

Índice

Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de la investigación	13
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población y muestra.....	15
2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	15
2.5 Procedimientos	19
2.6 Método de Análisis de Datos.....	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37
ANEXOS	44
Anexo 1 Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica.....	45
Anexo 2 Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión Pedagógica	46
Anexo 3 Validación de Escala para evaluar la Gestión Pedagógica	48
Anexo 4 Matriz de Validación del Instrumento: Gestión Pedagógica	49
Anexo 5 Ficha de observación para evaluar Desempeño Docente.....	50

Anexo 6 Ficha Técnica para la variable: Desempeño Docente	51
Anexo 7 Validación de escala para evaluar Desempeño Docente.....	53
Anexo 8 Matriz de Validación de Instrumento Desempeño Docente	54
Anexo 9 Matriz de Consistencia	55
Anexo 10 Diseño de ruta de recolección de datos	56
Anexo 11 Base de datos prueba piloto de la variable: GESTIÓN PEDAGÓGICA	57
Anexo 12 Base de datos prueba piloto de la variable: DESEMPEÑO DOCENTE.....	58
Anexo 13 Solicitud de autorización de estudio	59
Anexo 14 Protocolo de Consentimiento.....	60
Anexo 15 Acta de Originalidad	61
Anexo 16 Pantallazo Turnitin.....	62
Anexo 17 Autorización para publicación en repositorio.....	63
Anexo 18 Versión Final del trabajo de investigación.....	64

Índice de Tablas

Tabla 1 Población a investigar.....	15
Tabla 2 Resultados de evaluación de criterios de expertos instrumentos sobre la variable: Gestión Pedagógica	17
Tabla 3 Dimensiones de las variables.....	18
Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad	18
Tabla 5 Estadísticas de resumen de los elementos	18
Tabla 6 Resumen de procesamiento de datos	18
Tabla 7 Valoración de las correlaciones.....	19
Tabla 8 Nivel de la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente.....	21
Tabla 9 Nivel de la Organización de la Información y el Desempeño Docente	22
Tabla 10 Nivel de la Ejecución y el Desempeño Docente	23
Tabla 11 Nivel del Contexto educativo y el Desempeño Docente	24
Tabla 12 Correlación Gestión Pedagógica y Desempeño Docente	25
Tabla 13 Correlación de Organización de la información y Desempeño Docente	27
Tabla 14 Correlación de Ejecución y Desempeño Docente	29
Tabla 15 Correlación de Contexto educativo y Desempeño Docente	31

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente	21
Figura 2 Nivel de la Organización de la Información y el Desempeño Docente	22
Figura 3 Nivel de la Ejecución y el Desempeño Docente	23
Figura 4 Nivel del Contexto educativo y el Desempeño Docente	24
Figura 5 Dispersión de las variables	26
Figura 6 Dispersión de la dimensión 1 con la variable dependiente	28
Figura 7 Dispersión de la dimensión 2 con la variable dependiente	30
Figura 8 Dispersión de la dimensión 3 con la variable dependiente	32

Resumen

La presente investigación denominada “Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017” planteo como objetivo general Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa. Con una población de 63 docentes que sirvieron de objeto de estudio, siendo una investigación de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional donde se podrá describir la relación existente entre las dos variables. Los resultados describen que la escala de gestión pedagógica alcanza una moderada confiabilidad (0,01) (Tabla 12). Además, la validez está demostrada en el coeficiente de proporción de rangos, corregidos oscila entre 0,80y 0,99 constatando con la variable dependiente Desempeño Docente que obtiene una moderada confiabilidad. (Tabla 12).

Palabras claves: Relación, Pedagogía, Desempeño.

Abstract

The present research called "Pedagogical management and teaching performance in the educational unit" Manuela Cañizares ", Salinas - 2017" proposed as a general objective to determine the relationship between pedagogical management and teaching performance in the educational unit. With a population of 63 teachers who served as the object of study, being a non-experimental type of correlational descriptive design where the relationship between the two variables can be described. The results describe that the pedagogical management scale reaches a moderate reliability (0,01) (Table 12). In addition, the validity is demonstrated in the coefficient of proportion of ranges, corrected between 0.80 and 0.99, confirming with the dependent variable Teaching Performance that obtains a moderate reliability. (Table 12).

Keywords: Relationship, Pedagogy, Performance

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica se presenta un desarrollo significativo en las últimas décadas, un marcado crecimiento económico para sostener a la generación más joven que ha recibido educación en la historia de la región, sin embargo, existe una desigualdad social que se presenta como un obstáculo para que la ciudadanía reciba una educación de calidad.

A esta problemática se anexa la aserción de que la instrucción son cimientos esenciales para forjar un país exitoso y libre, por lo que se ha iniciado en Ecuador, un proceso de reformas en educación, que apunten a evidenciar mejorías en la educación como la reciente reforma Ley de Educación, que establece mayores exigencias con estándares internacionales y nacionales de calidad, para optimizarla labor y mejorar la práctica docente.

Las diligencias en las escuelas, se orientan mayormente en la parte administrativa de la institución, descuidando la enseñanza en el aula y actividades, que comprende la gestión pedagógica, siendo determinante la labor y práctica del directivo y docente. En ella, interviene varios aspectos como la labor, discernimiento, diligencias entre otras, desde el ámbito educativo refiriéndose a la gerencia tales como la planeación, organización, dirigencia y control, los mismos que deben manejarse equitativamente en la institución educativa.

En los últimos años, diversos estudios han identificado el problema de la correspondencia entre los aspectos mencionados, tal como lo expresa

Salinas (2014), en la exploración denominada la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente la misma que en las deducciones adquiridas reflejo la relación entre ambas variables.

La situación de la unidad educativa “Manuela Cañizares”, de Salinas, de la Provincia de Santa Elena, no es ajena a la problemática en tal sentido, que la gestión pedagógica no se desarrolla adecuadamente pues los cambios que se dan anualmente en el currículo y en ocasiones suele ser durante el periodo lectivo provocan que se realice ajustes al programa ya planeado, además la sobrecarga de actividades direccionadas a lo social más que a lo pedagógico no permite que se realice con normalidad la labor educativa.

Algo más sobre la problemática de la investigación es el desempeño docente para Arízaga (2014) manifiesta que para lograrlo debe estar acompañado de varios compendios

que relacionados armoniosamente favorecen a una labor conveniente, acompañado de una clima laboral, sin embargo debe existir una disciplina indispensable, con una integración de las actitudes y aptitudes que promuevan la productividad al establecer los procesos, métodos y procedimientos en una coordinación del plan de trabajo, para lograr los propósitos planteados por la institución educativa.

Algunos de los estudios que han sido representativos por lo tanto se han efectuado en la línea investigativa de la Gestión Pedagógica, son los siguientes:

El estudio de Salinas (2014) indica que: “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú”. Alineándose a una indagación experimental de tipo correlacional en la que se empleo Pearson para establecer la correspondencia. Así mismo se obtuvo semejanza para docentes y para directivos en el campo educativo se prevé mayor calidad de la gestión pedagógica. La Investigación básica, descriptiva y correlacional conformándose su población por quince docentes, tres directivos y ciento diez estudiantes aplicándose el cuestionario y demostraron en los resultados la relación entre las variables. Siendo estos de 0.898, lo cual refleja la correlación positiva resumiendo en un 79% de variabilidad en ambas variables.

Por otro lado, el autor Montaña (2014) en su trabajo “Relación entre la formación pre-profesionales en investigación y el desempeño de los docentes del área de ciencia tecnología y ambiente de las i.e.e. estatales de la UGEL, Arequipa Sur, 2014”, selecciono las siguientes dimensiones: característica del educador, plan de estudios, sistemática, guía documental, instrucciones de escudriñamiento, influencia desarrollo para la instrucción, colaboración en el servicio del establecimiento, perfeccionamiento profesional e identificación recíproca entre formación pre-profesionales y práctica pedagógica tabla de contingencia prueba de hipótesis, que apoya las respectivas dimensiones e indicadores que proporcionan los lineamientos para efectuar una actividad educativa.

Según el autor Ventocilla (2014) manifiesta en su trabajo de sondeo de la U.C.V con el tema gestión pedagógica y calidad educativa, el mismo cuyo propósito se basó en relacionar ambas variables, esta investigación de paradigma descriptivo, esquema no experimental, con una población de 206 magistrales de los que se consideró como muestra a 136 a quienes se les entregó el cuestionario que sirvió como instrumento para acopiar la

búsqueda referente a la correlación entre ambas variables reflejándose con un valor de 0,871, representando una correlación muy buena y directa.

Según el autor Coronado (2017) indica que “En el aspecto de la concordancia entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, considerando la importancia de este durante el ámbito escolar, como es la satisfacción de efectuar un trabajo en las condiciones y los recursos disponibles para hacerla, esto debe estar acompañado de un clima laboral para que el docente se sienta respetado y apreciado como lo indica la exposición cuyo objetivo propuesto estableció la analogía entre ambas variables, con la responsabilidad organizacional en la institución, utilizando el indicador del clima organizacional como el interés de conocer y comprender el proceder de los sujetos en el ámbito laboral.

Para una adecuada organización de la información que requiere una gestión pedagógica y que esta se vea reflejado en la calidad del desempeño docente según Cárdenas (2017) en su estudio: el nivel de eficacia en los documenttos de gestión pedagógica relacionados a la calidad del desempeño docente, la cual se fundamentó en teorías y los resultados estadísticos que se obtuvieron, teniendo una correlación r de Person de 0,852 que en porcentaje reflejo el 63% como factor esencial.

Por su parte el autor Montes (2015) presentó un estudio: la informática en la gestión pedagógica en el área de educación física, con el motivo de conocer la gestión pedagógica de los docentes. Investigación no experimental y de carácter descriptivo, este estudio corresponde a una población censal considerando a docente y autoridades, aplicando como instrumento el cuestionario. En el estudio del desempeño participaron cincuenta (50) docentes. La valoración se efectuó con 4 herramientas calificadas por el Mineduc.

Joo (2011) señala en su exploración: estudio y proposición de gestión pedagógica y administrativa de las Tics, en la que manifestó que la tarea es un componente concluyente y característico de las I.E, sobre todo en la descongestión de los términos de toma de decisiones, metodps educacionales, aprovechando los recursos humanos, tiempo, planificación, organización y productividad.

Todos los antecedentes citados han avanzado en estudiar la relación de las dos variables consideradas en el presente estudio, pero en diferentes contextos.

La investigación del autor Campoverde (2014), efectuada en la Unidad Educativa Belisario Quevedo, donde se detectó una dificultad en el desempeño docente, por lo cual se

realizó talleres que permitieron a los docente mejorar las su labor educativa, utilizando como método el científico y estadístico que permitió tabular los resultados obtenidos, referente a la colaboración y el estudio de la problemática en la institución, el taller sirvió para capacitar, entrenamiento continuo y la formación docente obteniendo en ellos habilidades para responder a nuevos retos que tienen los organismos educativos.

Para el autor Chipana (2013) en su estudio de tipo descriptivo-correlacional nominado como GP y CE, con la finalidad de relacionar ambos aspectos, realizando el análisis de los datos obtenidos hay una semejanza directa y verdadera con un valor de $X^2 = 48.879$, resultado que arrojó la Chi Cuadrada, siendo este el resultado de 381 miembros de la comunidad educativa entre docentes y directivos.

Para el autor Espinoza (2014) en su indagación desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, la cual fue ejecutada en la provincia de El Oro, donde se identificó la problemática que radica en la preparación de los docentes debido a que la misma se daba en institutos o universidades con programas antiguos, no permitiendo al docente conocer nuevas teorías y prácticas para la labor que desempeñaría siendo esta de ayuda y apoyo en la orientación del desarrollo de las competencias profesionales, asumir con verdadero compromiso con la figura practico reflexivo, concluyendo que se debe efectuar una autoevaluación y evaluación constante que permitan cumplir con indicadores que reflejen la calidad educativa.

Refiriéndose a las definiciones de gestión pedagógica se sostiene las siguientes:

Percibe la responsabilidad del accionar en el aula, se propone el sistema organizativo cooperativo realizado por sujetos con el propósito de cumplir metas.

Según Pariona J. (2015) se entiende la diligencia de varias tecnicas, herramientas y procesos al realizar las actividades en lo establecimientos educativos.

Por otro lado, García (2014) en el estudio indique que: “La gestión pedagógica entiende la misión de la educación dentro del salón de clases y acciones del plan de estudio incrementadas. La misma comprende la labor de los directivos y especialistas en educación”.

De igual manera el autor Suca (2012) concierne a los procesos relacionados con el que hacer educativo, incluyendo así programas metodología y evaluación.

La gestión pedagógica desarrolla ámbitos del conocimiento y aprendizaje, permitiendo que las sociedades académicas tengan instrumentos que permitan alcanzar los

objetivos planteados, estando conformada por dimensiones que se describen a continuación:

Considerando a la organización de la información significativa para los nuevos retos en el ámbito educativo.

Para Pariona H. (2015) manifiesta que la información se considera un componente necesario para las colectividades siendo importante para la asignación de disposiciones.

Por su parte Maldonado (2012) afirma que el docente debe ser competitivo hacia los nuevos cambios que surgen y utilizar herramientas que beneficien la labor.

En extensión se considera los aspectos referentes a la organización tales como la delegación de trabajos a cada integrante, la estructura de la organización, la utilidad de recurso y tiempo, lo mismo que son consensientes a los integrantes de las I.E.

Considerando que en toda organización deben existir manuales que permitan una buena organización y control, en el Acuerdo Ministerial-ME-00060-A Mineduc (2016) manifiesta: delegar a “la junta académica en certificar la revisión y aprobación de los planes, proyectos y propuestas institucionales en el aspecto educativo, de acuerdo a lo que refiera cada P.E.I”.

En este sentido la Junta Académica tiene competencia dentro de la institución para elaborar los planes, modo de organización y el control del proceso de enseñanza.

Además dentro de las instituciones educativas las Comisiones Técnico Pedagógico, se encarga del accionar pedagógico se efectúa y vigila al revisar las planificaciones y el ejercicio docente realizando y evaluando visitas áulicas tanto a docentes como a estudiantes”. Además de colaborar e intervenir en la ejecución de la práctica pedagógica con ello asigna el enfoque que deberá contener la metodología que se aplicará en la I.E.

Refiriéndose a la ejecución, según Ramos & Morales (2013) manifiesta que es la aplicación de los contenidos, así como los programas educativos. Se resalta por la labor que se realiza entre los docentes y los estudiantes. Involucrando una apreciación de superioridad en el docente para el proceso de impartir la asignatura, la cual está sujeta a las acciones previas que haya realizado. (p.118).

Para Chipana (2016) alude que la instrucción no solo es el suministro de información sino el identificar las capacidades de los estudiantes potencializando sus habilidades y considerando los diversos estilos de aprendizaje.

Según Coll (1990), manifiesta que el docente en su labor debe suministrar herramientas para el aprendizaje, convirtiéndose en un mediador del mismo, permitiendo la interacción y asistencia en la participación de los estudiantes. (p.450).

Para Aguirre (2014) significa que la eficacia en educación representa la consecución de los propósitos establecidos incluyendo permanencia, responsabilidad y aprendizaje real.

Y es que el currículo involucra un ajuste a procesos relacionados con gestión pedagógica, donde los actores son parte esencial de las acciones que se desarrollan. Las diferentes revisiones refiriéndose al cumplimiento curricular han llegado a conclusiones semejantes. Ventocilla 82014)

Es importante que la forma y la responsabilidad que se dé a la ejecución de los aspectos considerados en la gestión pedagógica para ello se elabora un plan de ejecución que conforma con todos los docentes para tratar aspectos del proceso educativo.

Al respecto, Duarte (2012) revela de forma similar que “la gestión es la manera de guiar y alinear una responsabilidad, en un espacio donde el ser humano efectúa su labor consecuentemente”. Este proceso se lo concibe como la agrupación de los pasos para orientar al alcance de la meta.

La gestión como regla, se da como un asunto para formarse mediante el análisis y la ejecución, amparado es esto se puede interpretar como la consideración de conocimientos y definiciones referentes al ejercicio dentro de la I.E. deben referirse a las conjeturas y concepciones que se realizan en los establecimientos. (Chávez, 2013).

Contexto educativo este trabajo nos permite interiorizarnos que cuente con un estilo que realice las metas dentro su propuesta educativa. Para Pariona J. (2015), “es la entidad que labora en relación al propósito; la misma que consiente en enfonarse a la situación de los establecimientos y para reglamentar un buen ejercicio intrínseco, que favorezca alumnos como a la comunidad”. En el contexto educativo hay una persona que lidera con características y cualidades que otros no poseen en este contexto.

Como los gestores que deben estar reconociendo el compromiso en el sistema educativo.

Para Vargas M. (2010) “los delegados implicados en los diferentes modelos, poseen tipologías para cada uno y apunta la afiliación de los conocimientos y estrategias en la labor educativa”.

Pilotean espacios organizados capaces de ligar conocimiento y acción con la finalidad de cada modelo.

Son varios tipos de gestiones que podemos encontrar para el mejoramiento de información de calidad para una buena carrera de gestión.

Para Rojas (2014) “La gestión como proceso involucran al trabajo y en ocasiones a diligencias que se dan apropiadamente y en otras ocasiones no se dan”.

Una de las características que se debe lograr para que la gestión se considere un proceso es el determinar las acciones y funciones de las personas que lo conforman, incluyendo desde los directivos hasta el último personal en el rango de la organización, además se debe considerar los aspectos que generen ganancias en las I.E. por ello son importantes los datos económicos que se obtengan, los mismos que debe ser aceptables para la institución y provechosos para los usuarios quienes se sirven de los beneficios de la misma, así se podrá tener conocimiento tanto de lo que se brinda como lo que es percibido por los usuarios. (Chávez, 2013)

Esta gestión comprende determinada función y actividad laboral que los docentes deben aplicar con el propósito de alcanzar los propósitos que fueron propuestos por el establecimiento. La gestión de los docentes y directivos deben utilizar principios y valores corporativos que sirven para efectuar una adecuada gestión en la institución educativa.

La clasificación de la gestión como disciplina involucra que trata de un organismo acumulado de conocimientos dispuestos de aprendizaje mediante el estudio. Por lo tanto, la gestión es una tarea con principios, conceptos y teorías. De esta manera estos elementos y componentes ayudan a efectuar una gestión institucional que lleve al éxito de los objetivos medidos mediante los indicadores, según Espinoza (2014)

La gestión, también se refiere a los individuos, a las personas que guía, dirigen, de esta manera realizan la gestión institucional, donde los directivos, colaboradores tienen a su cargo el proceso de la gestión organizativa mediante la obtención de los resultados según Rojas, 2014, pág. 13.

Los directivos son los individuos o personas que tienen asignadas responsabilidades y las asumen con métodos de trabajo para que se beneficie la organización constituyéndola en rentable, donde el personal académico impulsa el proceso de enseñanza aprendizaje ayuda las nuevas generaciones. .

Estos tipos de gestión nos ayudan a causar un gran impacto en la sociedad con resultados de una alta calidad y disciplina de gestión.

Se basa en una mejor calidad de comunicación pedagógica básica para los docentes en una evaluación y aprendizaje.

Para Vargas M. (2010:15) manifiesta que: La gestión pedagógica busca el cambio cualitativo a través de la disposición y la práctica, identificando dificultades y necesidades, apropiándose de los requerimientos de los aspectos pedagógicos.

Por tal razón esta definición se concreta por:

- El eje de lo académico.
- Destrezas que relacionarse con lo complicado.
- El trabajo en equipo.
- Inicio a la instrucción y al descubrimiento.
- Asesoría y alineación profesional.
- Comportamiento organizacional conglomerar por un enfoque próximo.
- Interposiciones integrales y trascendentales.

Estrategia de gestión pedagógica es fundamental el asesoramiento y orientación profesional para el buen ejercicio de los educadores.

El desempeño docente como proceso o resultado de la acción educativa, ha crecido en interés para los investigadores, dado que se viene

En tal sentido, la conducción del proceso de enseñanza a través del enfoque de valores, inclusivo y respetando la diversidad en su contexto. El docente por medio de la acción pedagógica que debe desarrollarse en un entorno adecuado para el aprendizaje, empleando acciones metodológicas y estrategias que faciliten el beneficio de los aprendizajes, según MINEDU (2012).

Así mismo, determina la intervención de los representantes de las entidades en la creación, desarrollo y aplicación del (PEI), respondiendo además a la responsabilidad de todos los actores que conforman la comunidad educativa

Finalmente, estipula que la temple y la identificación del educador se entienden como la puesta en práctica de su profesionalismo.

Considerando entre las definiciones de la variable desempeño docente se exponen:

Desempeño del docente tiene que ser evaluado para determinar una manera de concebir y desplegar el aspecto pedagógico.

Según Echevarría (2012) pág. 20 manifiesta el desempeño docente con las características que contiene una práctica que determina la manera de realizar el proceso educativo.

Por su parte Maryurí (2017) pág. 5 manifiesta: “a modo de testimonio que se realiza en el ejercicio educativo, el cual involucra el accionar, los conocimientos, el proceder y el desarrollo profesional que se da en la práctica”.

Por su parte Maldonado (2012) también indica que la labor del educador es el desarrollo de las capacidades que en la práctica educativa.

Sirve para el buen desarrollo del docente para las competencias curriculares en el aspecto educativo.

En la consecución de todos los compromisos para el buen desempeño que realiza dentro del aula.

Para García (2014) responde que “es la diligencia que el educador realiza que responde a la interacción junto a sus educandos y padres de familia, considerando características como, desarrollo de la enseñanza, el ambiente en la misma y la aplicación de estrategias para estudiantes con diversidad de aprendizajes”.

Es organizar una buena enseñanza en los distintos grupos de alumnos y que incluye una buena relación en las actividades que el profesor realice.

Para la determinación del docente de los elementos y un buen desempeño de las condiciones para definir una buena actuación. Para García (2014) detalla 3 contextos para su definición: accionar, profesionalismo y el logro de los propósitos”.

Las dimensiones son cinco, estas son:

La diversificación curricular tiene como finalidad de adecuar el plan de estudio a las características de los estudiantes.

Para (Suca, 2012) indica que la variación curricular son parte del ofrecimiento pedagógico de la institución a través del PEI.

Por su parte Maryurí (2017) refiere “tiene la intención de adecuar los planes de estudio al contexto local, considerando las necesidades y características del grupo de estudiantes que lo requiera”.

La toma de decisiones para la diversificación curricular se elabora a docentes que trabajan en grupo.

Mineduc (2016) “es una alternativa extraordinaria la cual se fundamenta en adecuar de forma global la enseñanza ineludible a los requerimientos individuales de algunos estudiantes. Por ello el maestro debe cumplir con la adaptación adecuada con la finalidad de que el estudiante logre superar el grado de adaptación que requiere.

La planificación de los proyectos de la misma educación para el buen desempeño de la institución con respecto a lo pedagógico.

Para García (2014) “La programación curricular explica los designios del régimen educativo y guía la práctica educativa. (Molina, 2006) dentro de la institución, “la planificación cumple la función de llevar acabo la tarea educativa en el proceso de enseñanza, además los proyectos que a manera de institución se trazan para optimizar la asistencia educativa”.

El mejoramiento de la competencia valorando el efecto educativo para que produzca el adecuado desempeño del docente.

La planificación curricular constituye un instrumento de utilidad directa para los docentes, puesto que considera los elementos esenciales de la planificación entre ellos los objetivos de aprendizaje que tienen una estrecha relación con las destrezas con criterio de desempeño a ser desarrolladas y con los criterios de evaluación del aprendizaje, todo se articula contribuyendo de manera directa con el perfil de salida del bachillerato ecuatoriano, tomando en cuenta los ritmos de aprendizaje y las necesidades e intereses de los estudiantes.(Mineduc; 2016:23)

La elaboración de programas curriculares didácticas y sesión de aprendizaje para un buen enfoque intercultural e inclusivo

Para García (2014) concreta 4 dominios del desempeño

El apresto de la instrucción del cual el maestro es el responsable de llevarse a cabo a través de la planificación desde lo macro hasta lo meso dentro del aula.

El docente gestiona un ambiente propicio dentro del aula para llevar a cabo el proceso educativo, impartiendo conocimientos, utilizando estrategias y metodología adecuada, motivando a los estudiantes y valorando sus logros.

La intervención conjunta entre la institución y la comunidad, el profesor debe formar parte de las acciones de la I.E. para que fortalecer los aprendizajes en el establecimiento. Se informa oportunamente a quienes conforman la institución, realizar y valorar el P.E.I.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El docente reflexiona referente a la labor que realiza. Se responsabiliza de los procesos y resultados de aprendizaje que ejecuta y evalúa las actividades de desarrollo.

Estrategia con objetivo institucional previsto para la toma de decisiones y mejoramiento que pertenecen al dominio.

Para García (2014) pág. 10 las competencias del docente:

Planifica el transcurso de instrucción, utilizando estrategias y herramientas acorde a la diversidad de aprendizajes respetando el currículo.

Aplica estrategias para fortalecer la práctica docente, permitiendo el alcance y dominio de los contenidos relacionando a las experiencias y argumento del escolar.

Promueve la evaluación del resultado de los aprendizajes incluyendo diferentes tipos de evaluación.

Previene activamente la construcción de la identidad institucional y los componentes del PEI.

La valoración del ejercicio del instructivo es viable para demostrar su competencia profesional.

Para ello se considera el I.A.E.E.2016, que orienta a la elaboración del proceso de aprendizaje

Estos aspectos interesan describir por tal razón se plantea la incógnita:

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares” Salinas - 2017?

De igual manera justificando la indagación de tal manera:

Conviene, porque aportará conocimiento sobre aspectos de la GP, desde la apariencia de estructura, indagación, ejecución, contexto educativo y la relación existente con el ejercicio educativo su influencia en la planeación, orientación y cumplimiento de las acciones curriculares en la institución educativa, para su inmediata aplicación en las agilidades escolares planificadas en la institución educativa.

Mantiene una relevancia social, debido a que tendrá beneficio con la comunidad científica y educativa “Manuela Cañizares”, porque el docente efectuará una gestión pedagógica de una forma organizada y planificada para direccionar las actividades escolares encaminadas a cada actor educativo.

La indagación tiene contradicciones, puesto que los datos obtenidos reconocerán la correspondencia entre los aspectos de estudio, que se efectúa siguiendo parámetros de calidad en la educación por las connotaciones en el conocimientos, capacidades,

flexibilidad, objetivos, metas, recursos y actividades en la unidad educativa de estudio, demostrando su integración y compromiso con el proceso de enseñanza aprendizaje.

La exploración muestra un beneficio metodológico, puesto que se manifestará la diligencia de instrucciones, confiable y validada pudiendo utilizarse posteriormente en otros estudios y la comparación con los indicadores para lograr los propósitos del establecimiento educativo

Detallando los siguientes objetivos:

General: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.

A su vez específicos:

Identificar la relación entre la organización de la información, la ejecución, y el contexto educativo con el desempeño docente en la unidad Manuela Cañizares, Salinas 2017.

Con lo cual se consideró las siguientes hipótesis:

General **H_i**: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.

Y sus específicas: Existe relación significativa entre la dimensión organización de la información, la ejecución y el contexto educativo con el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.

II. MÉTODO

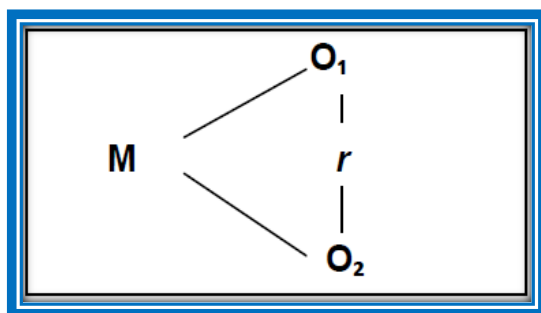
2.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta indagación se elaboró bajo una visión cuantitativo, debido a que se basa en el cálculo numérico y utilizando procedimientos estadísticos que ayudaran a la interpretación que arrojen los resultados.

La exploración utilizó el esquema **descriptivo-correlacional** el cual “determina la concordancia entre dos aspectos de estudio”

(Abanto, 2015).

Corresponde al mismo el esquema:



M : Muestra (educadores U.E. “Manuela Cañizares”, Salinas).

O₁ : Gestión Pedagógica

O₂ : Desempeño Docente

R : Relación

Variables

Variable 1: Gestión pedagógica

“La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”(Pariona J. , 2015).

Variable 2: Desempeño docente

“El cumplimiento de sus funciones, sin embargo, para otros el docente es considerado solo como un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos”(Rojas, 2014).

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión Pedagógica	La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales (Pariona, 2015).	Es el conjunto organizado y articulado de acciones de conducción del aula y la ejecución curricular de actividades educativas con el fin de lograr los objetivos y competencias del proyecto curricular.	Organización de la información. Ejecución Contexto educativo	Planes, organización y control del proceso de enseñanza. Utilización de metodología activa. Disciplina Integración Coordinación Reuniones periódicas	Ordinal
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Desempeño docente	El cumplimiento de sus funciones, sin embargo, para otros el docente es considerado solo como un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos (Rojas, 2014).	Es el conjunto de actividades y acciones que desarrolla el docente en el proceso de enseñanza.	Diversificación curricular Planificación Evaluación	Conocimientos Capacidades Flexibilidad Objetivos Metas Recursos Actividades Tipos Metodologías	Ordinal

2.3 Población y muestra

Población

Se considera a los sujetos que responderán las interrogantes o están en estudio en una investigación, los mismos que poseen características semejantes (Barreto, 2013).

La población está formada por 36 docentes de la unidad educativa “Manuela Cañizares”.

Tabla 1 Población a investigar

DOCENTES	SEXO		TOTAL
	M	F	
Jornada Matutina	6	14	20
Jornada Matutina	5	11	16
Total	11	25	36

Fuente: Archivo de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares”.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Este es un estudio censal por lo tanto se tomó en cuenta los 36 docentes de la unidad educativa “Manuela Cañizares”.

Aspectos de inserción

- Los educadores de la jornada matutina de la U.E. “Manuela Cañizares”.
- Los docentes del género femenino y masculino.

Aspectos de excepción

- Los docentes de la jornada vespertina.
- Los docentes que tengan permiso de enfermedad.
- Los docentes con comisión de servicio.

2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Las técnicas para (Barreto, 2013) “entendidas como las instrucciones que se usan para recoger información”, considerando a la observación utilizada para esta exploración.

En tal sentido se utilizó datos primarios considerados aquellos que se obtuvieron concisamente en el entorno y a los secundarios como aquellos que fueron resueltos por otros estudios.

La observación. Consistió en la utilidad de uno de los sentidos para interpretar los aspectos que representan la dificultad en la investigación. (Hernández Sampieri et al, 2014) “se refiere al reconocimiento veras y confidencial (...) para recaudar información del estudio en ejecución”.

La ficha bibliográfica utilizada para registrar datos descritos durante la investigación.

Ficha de transcripción textual, se consideró aquello que se refería a la investigación sin omitir posibles errores los cuales fueron detallados entre comillas.

La ficha de comentario de ideas personales. Utilizada para registrar las dudas, comentarios o aspectos que consideraban una indagación más profunda.

Se consideró indagación relacionadas al tema de estudio, pero las cuales se diferenciaban de la presente investigación ya sea por el lugar, tiempo y otras características de la misma.

Asimismo, documentos físicos y virtuales como folletos y revistas que permitieron comprender y comprobar las teorías.

Empleando técnicas como la encuesta. Según(Abanto, 2015) “es una técnica que busca inquirir en la apreciación de la población de estudio”.

Las herramientas “son un resultado de una pronunciación en términos e interrogantes de la indagación.”(Diaz, 2012).

Instrumentos de medición variable 1:

Utilizado un cuestionario el cual se empleó la escala de Likert, teniendo como elecciones de respuesta cinco opciones las cuales fueron: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) regularmente, 4) casi siempre y 5) siempre, teniendo como propósito medir los criterios y a la apreciación de la población encuestada.

Instrumentos de medición variable 2:

Se empleó la ficha de observación con la escala de Likert considerando a si mismo cinco opciones 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) regularmente, 4) casi siempre y 5) siempre, que tuvieron como intención medir los indicadores de logros relacionados al desempeño docente.

Validez

En este aspecto se establece la eficacia de las herramientas utilizadas en la indagación el mismo que mide y determina su veracidad. A lo cual (Hernández, 2006), plantea “etapa donde un instrumento en realidad calcula la variable que se busca estudiar” (Hernández, 2006).

Al referirse a la validez se consideró las opiniones de especialistas en el área de investigación, los cuales discurrieron en aspectos como objetividad, claridad, coherencia entre otros.

Para la validación de los instrumentos utilizados se realizó mediante juicio de experto, quienes debido a la experiencia valoraron las interrogantes y dieron visto bueno para su aplicación, pues consideraron aspectos como redacción, contenido y propósito. Además, establecieron: (i) Relación entre la variable y la dimensión (ii) Relación entre la dimensión y el indicador, (iii) Relación entre el indicador y el ítem, (iv) Relación entre el ítem y la opción de repuesta.

Sobre Gestión Pedagógica respondió a un 93%

Tabla 2 Resultados de evaluación de criterios de expertos instrumentos sobre la variable: Gestión Pedagógica

Expertos	Promedio de Valoración
Experto N° 1. Mgs. Janeth Soriano	90%
Experto N° 2. Mgs. Rosita Castillo	100%
Experto N° 3. Mgs. Silvia Tigrero	90%
Promedio	93%

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Sobre Desempeño Docente respondió a 90%

Tabla N° 1 Resultados de evaluación de criterios de expertos instrumentos sobre la variable: Desempeño Docente

Expertos	Promedio de Valoración
Experto N° 1. Mgs. Janeth Soriano	90%
Experto N° 2. Mgs. Rosita Castillo	90%
Experto N° 3. Mgs. Silvia Tigrero	90%
Promedio	90%

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Confiabilidad

Según la (Norma UNE, 2007) esta definición “permite identificar la fiabilidad de las herramientas empleadas”. Utilizando el estadístico alfa de Cronbach

$$r = k \frac{1 - \left[\frac{S^2 i}{S^2 t} \right]}{k - 1}$$

Al aplicar la herramienta se acertó el nivel de confiabilidad siendo este de $r = 1,000$ para Gestión pedagógico y de un valor de $r = 1,000$ para Desempeño Docente; lo que expresa que según la apreciación de los resultados es confiable. La siguiente tabla presenta las dimensiones manejadas en el sondeo.

Tabla 3 Dimensiones de las variables

Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Organización de la información	Diversificación curricular
Ejecución	Planificación
Contexto Educativo	Evaluación

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Análisis de fiabilidad

Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,984	,985	27

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Tabla 5 Estadísticas de resumen de los elementos

Estadísticos de resumen de los elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de los elementos	,507	,307	,828	,521	2,695	,014	36

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Tabla 6 Resumen de procesamiento de datos

Resumen del procesamiento de los casos						
Casos	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión * Desempeño	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

2.5 Procedimientos

En esta investigación se procedió a aplicar dos instrumentos los mismos que permitieron obtener los resultados que al analizarlo se pudo comprobar la relación que existe entre ambas variables, por ello para medir la variable gestión pedagógica se utilizó un cuestionario de 18 preguntas y para la variable desempeño docente se utilizó una ficha de observación, una vez obtenidos los resultados se procedió a elaborar una base de datos en el Office Excel la misma que se transportó al SPSS para obtener la correlación y así comprobar las hipótesis planteadas.

2.6 Método de Análisis de Datos

Para este aspecto el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes estadísticos:

▪ Análisis descriptivos

Los resultados analizados en el estadístico SPSS. Consecutivamente se mostraron en tablas y gráficos. Utilizando la estadística descriptiva, la misma que permitió organizar, describir y analizar los datos cuantitativos. Además, utilizando para la correlación el Rho de Spearman los coeficientes serán evaluados de acuerdo a (Bisquerra, 2009).

Mediante el programa Excel se elaboró una base de datos con aquellos resultados que se obtuvieron en las encuestas aplicadas, los que sirvieron para medir la correlación en el programa SPSS.

Una vez obtenido los resultados se procedió a presentarlos en tablas de frecuencia para tener una mejor apreciación de los resultados.

De igual manera para comprobar la hipótesis se empleó el estadístico Spearman a quien Guillen (2013) establece: “permite medir la correlación o asociación de dos variables (...) se aplica al ser su escala ordinal”. (p. 91).

Tabla 7 Valoración de las correlaciones

r	Interpretación
± 1	Correlación perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja
± 0	Correlación nula

Fuente: Matriz de validez de la investigación.
Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

2.7 Aspectos éticos

Es importante anotar que éticamente la información que se manejó en este caso de correlación, se ha realizado con conocimiento de cada evaluador que participó sobre la reserva de datos y de la confidencialidad mediante la ficha de consentimiento, información que se anexa a las pruebas psicométricas, tanto de GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE, lo cual ha sido firmadas desde un principio como la aprobación a la forma de tratamiento de los datos obtenidos en la investigación.

La fuerte presencia social de la ciencia depende de la combinación del interés, capacidad y credibilidad del investigador con un pensamiento mágico y mucha intuición.

Se explicó además lo siguiente:

- Objetivos del estudio
- Importancia del estudio
- Hipótesis del estudio
- Verificación de la hipótesis
- Describir la veracidad de los datos, protegiendo la identidad de los participantes.
- La discusión de los resultados debe ser coherentes al marco teórico.
- Las conclusiones que se formulan deben estar alineados a los objetivos propuestos.

III. RESULTADOS

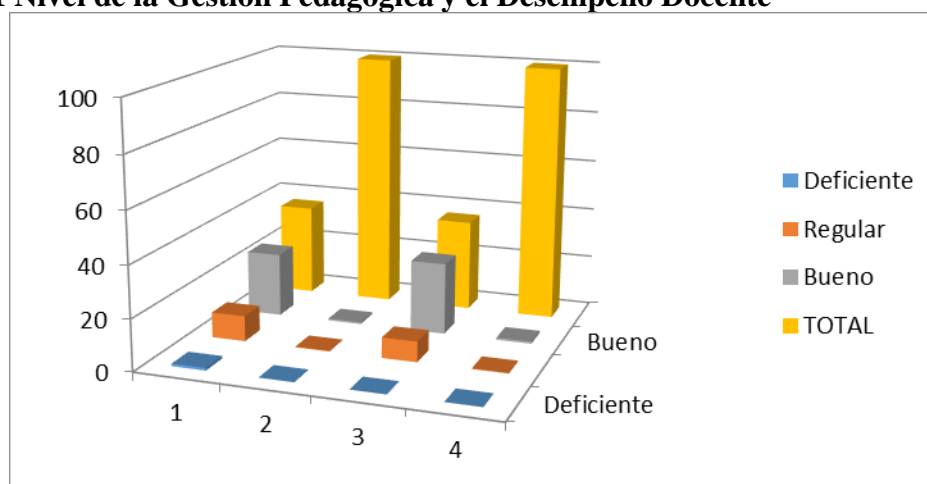
Análisis descriptivos

Tabla 8 Nivel de la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente

Nivel De Calificación	Gestión Pedagógica		Desempeño Docente	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	1	3%	0	0%
Regular	10	28%	8	23%
Bueno	25	69%	28	77%
TOTAL	36	100	36	100

*Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia*

Figura 1 Nivel de la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente



*Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia*

Interpretación:

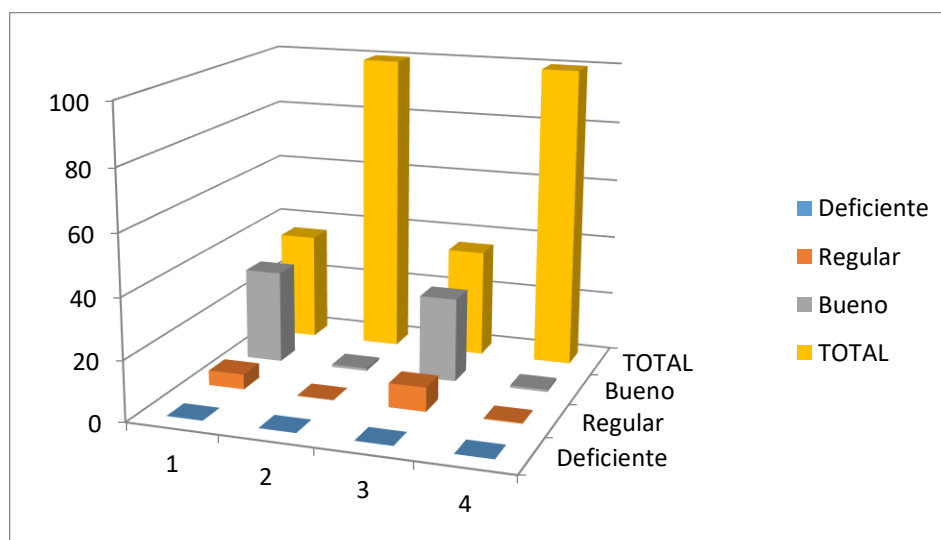
En la tabla 8 y el gráfico 1 se observa que 69% (25) de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno la gestión pedagógica, el 28% (10) del docente lo califica como nivel regular, por otro lado, califican con 77% (28) en nivel bueno al desempeño docente, el 23% (8) como nivel regular.

Tabla 9 Nivel de la Organización de la Información y el Desempeño Docente

Nivel De Calificación	Organización de la Información		Desempeño Docente	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%	0	0%
Regular	5	14%	8	23%
Bueno	31	86%	28	77%
TOTAL	36	100	36	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia

Figura 2 Nivel de la Organización de la Información y el Desempeño Docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia

Interpretación:

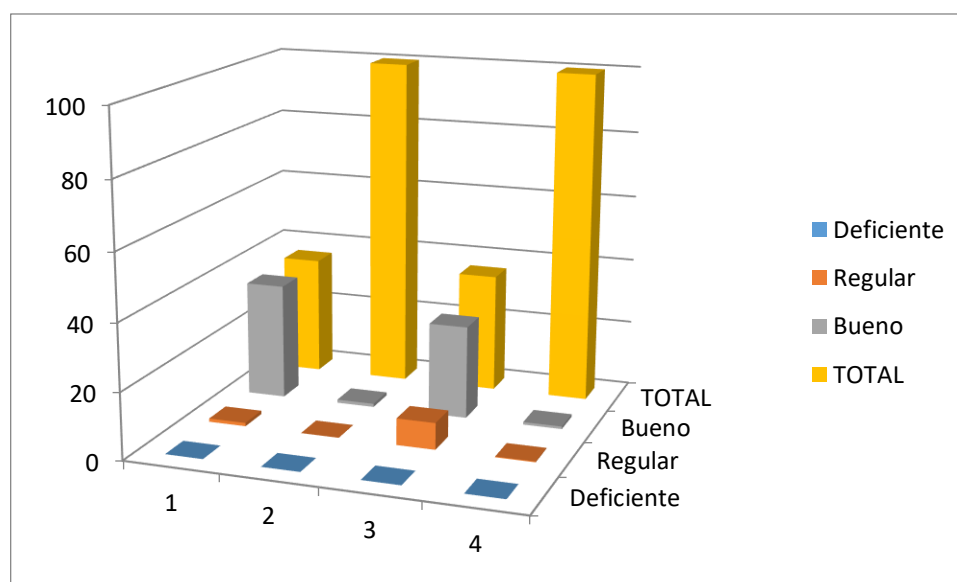
En la tabla 9 se observa que 86% (31) de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno a la organización de la información, mientras que el 14% (5) del docente lo califica como regular.

Tabla 10 Nivel de la Ejecución y el Desempeño Docente

Nivel De Calificación	Ejecución		Desempeño Docente	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%	0	0%
Regular	1	3%	8	23%
Bueno	35	97%	28	77%
TOTAL	36	100	36	100

*Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia*

Figura 3 Nivel de la Ejecución y el Desempeño Docente



*Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia*

Interpretación:

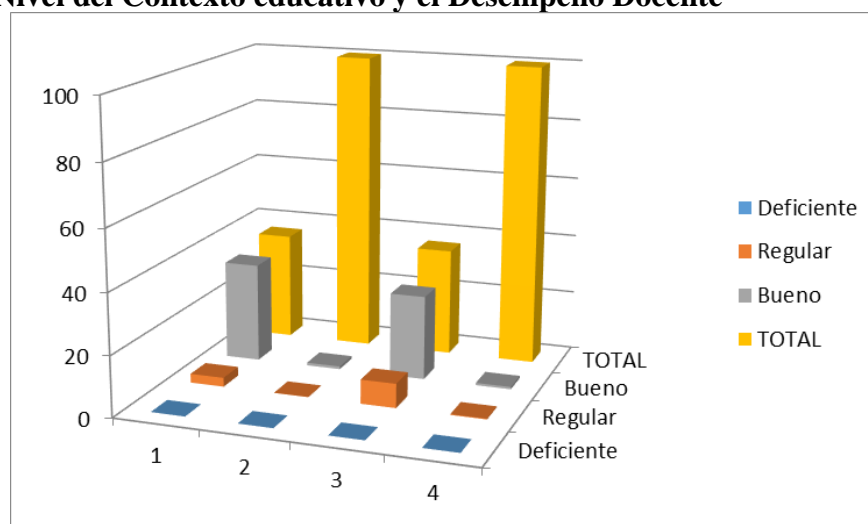
En la tabla 10 se observa que 97% (35) de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno a la ejecución, mientras que el 3% (1) del docente lo califica como regular.

Tabla 11 Nivel del Contexto educativo y el Desempeño Docente

Nivel De Calificación	Contexto Educativo		Desempeño Docente	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%	0	0%
Regular	3	8%	8	23%
Bueno	33	92%	28	77%
TOTAL	36	100	36	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia

Figura 4 Nivel del Contexto educativo y el Desempeño Docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de observación
Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla 11 se observa que 92% (33) de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno el contexto educativo, mientras que el 3% (8) del docente lo califica como regular.

Comprobación de Hipótesis:

Hipótesis General Correlacional

Hi: Existe relación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas 2017.

Tabla 12 Correlación Gestión Pedagógica y Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

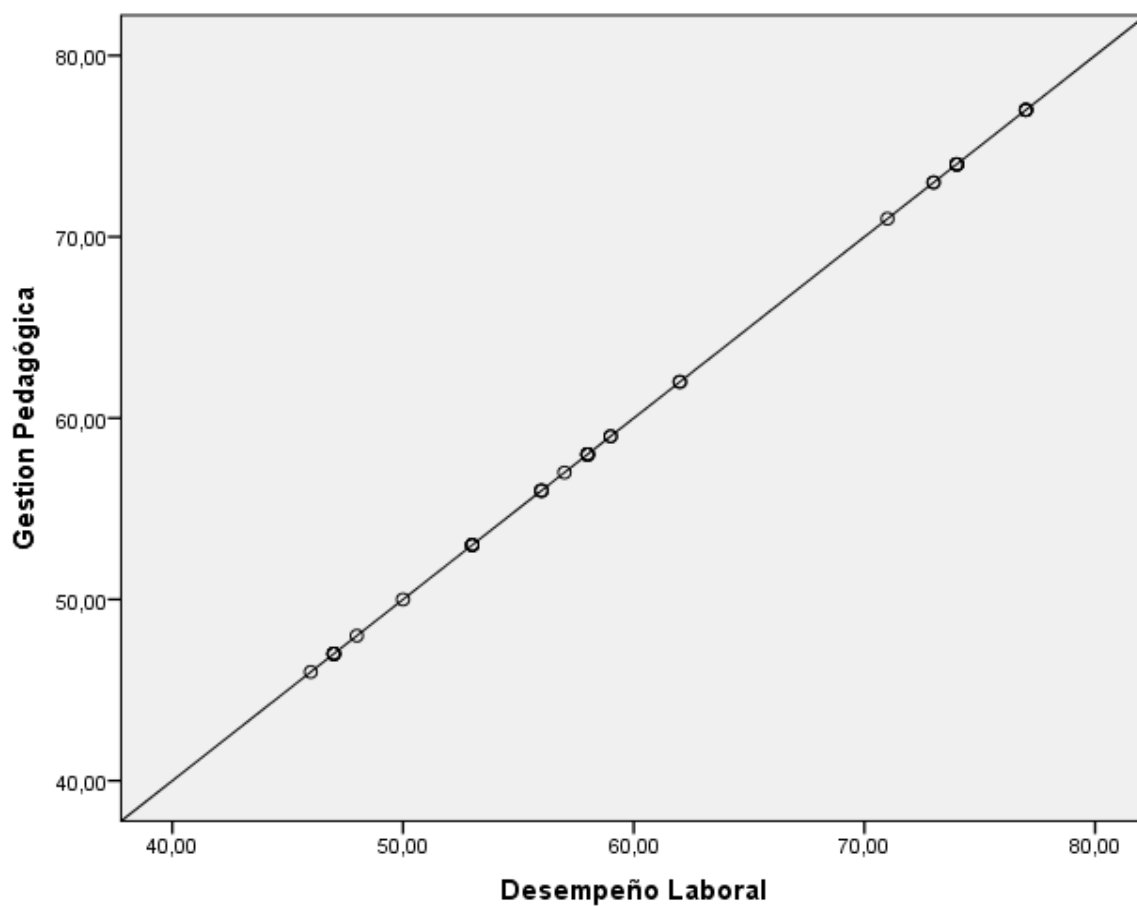
Apreciaciones:

En la tabla N° 12, se aprecia la correspondencia entre Gestión Pedagógica y Desempeño Docente sobre los 36 partícipes estudiados.

Al obtener en esa comparación menos a 0,01, se acepta la hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017.

Figura 5 Dispersión de las variables



Fuente: Datos de la investigación.
Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Al referirse a la ilustración 5 se evidencia una dispersión continua por lo que se muestra la preeminencia y ventaja de la aplicación de una Gestión Pedagógica adecuada para desempeñar la labor del docente de una forma planificada, organizada y aplicar la evaluación continua a su labor educativa.

Hipótesis específica 1

H₁: Si existe relación positiva significativa entre la dimensión organización de la información y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.

Tabla 13 Correlación de Organización de la información y Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Organización de la información	Desempeño Docente
Organización de la información	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos de la investigación.

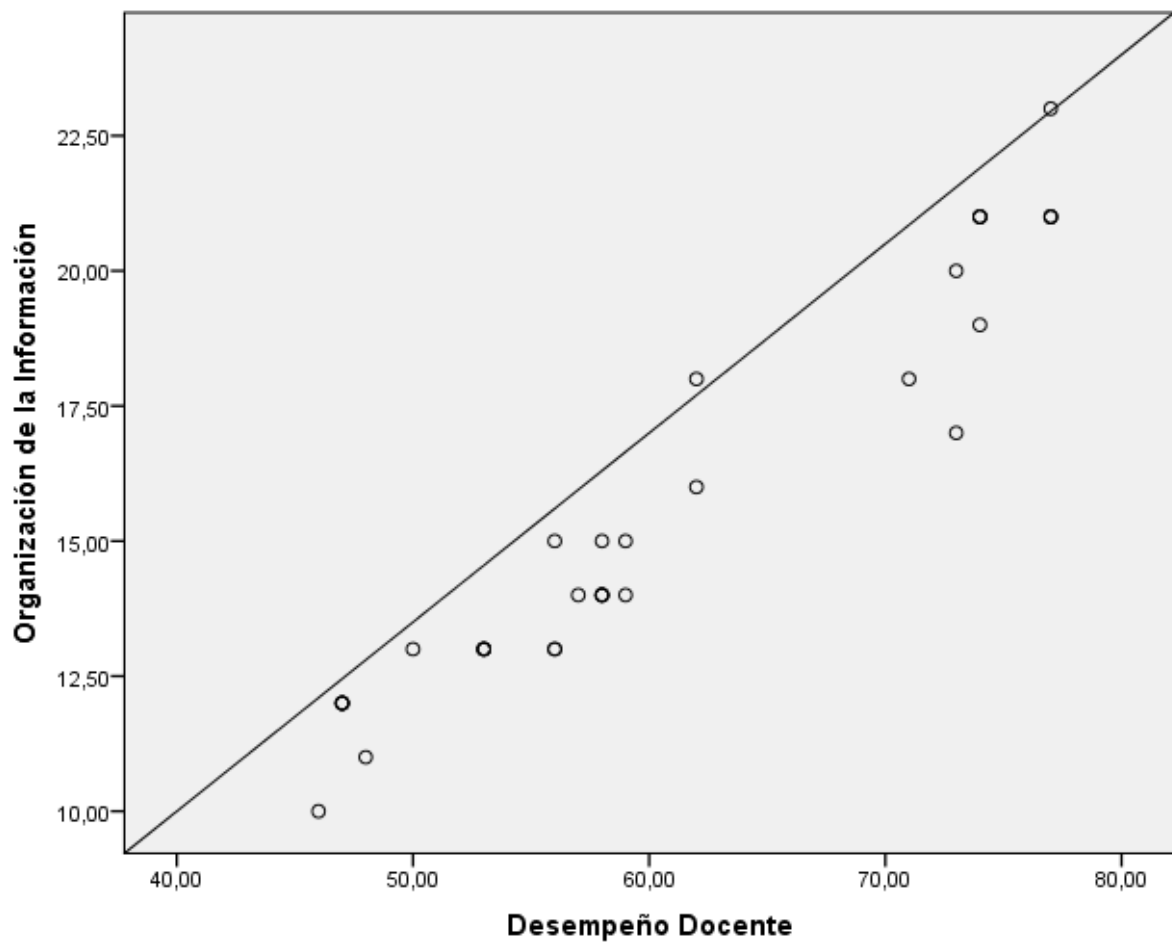
Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Apreciaciones:

En la tabla N°13, se muestra la correlación entre la Dimensión Organización y la Desempeño Docente sobre los 36 partícipes estudiados.

Al conseguir en ese balance menos a 0,01, se acepta la hipótesis específica 1

Figura 6 Dispersión de la dimensión 1 con la variable dependiente



Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

En el caso de la ilustración 6 se exhiben la excelencia y ventaja de la aplicación de la organización en la información de la Gestión Pedagógica adecuada para desempeñar la labor del docente de una forma planificada, organizada y aplicar la evaluación continua a su labor educativa.

Hipótesis específica 2:

H₂: Si existe relación positiva significativa entre la dimensión ejecución y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.

Tabla 14 Correlación de Ejecución y Desempeño Docente

Correlaciones		Ejecución	Desempeño Docente
Ejecución	Correlación de Pearson	1	,980**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,980**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos de la investigación.

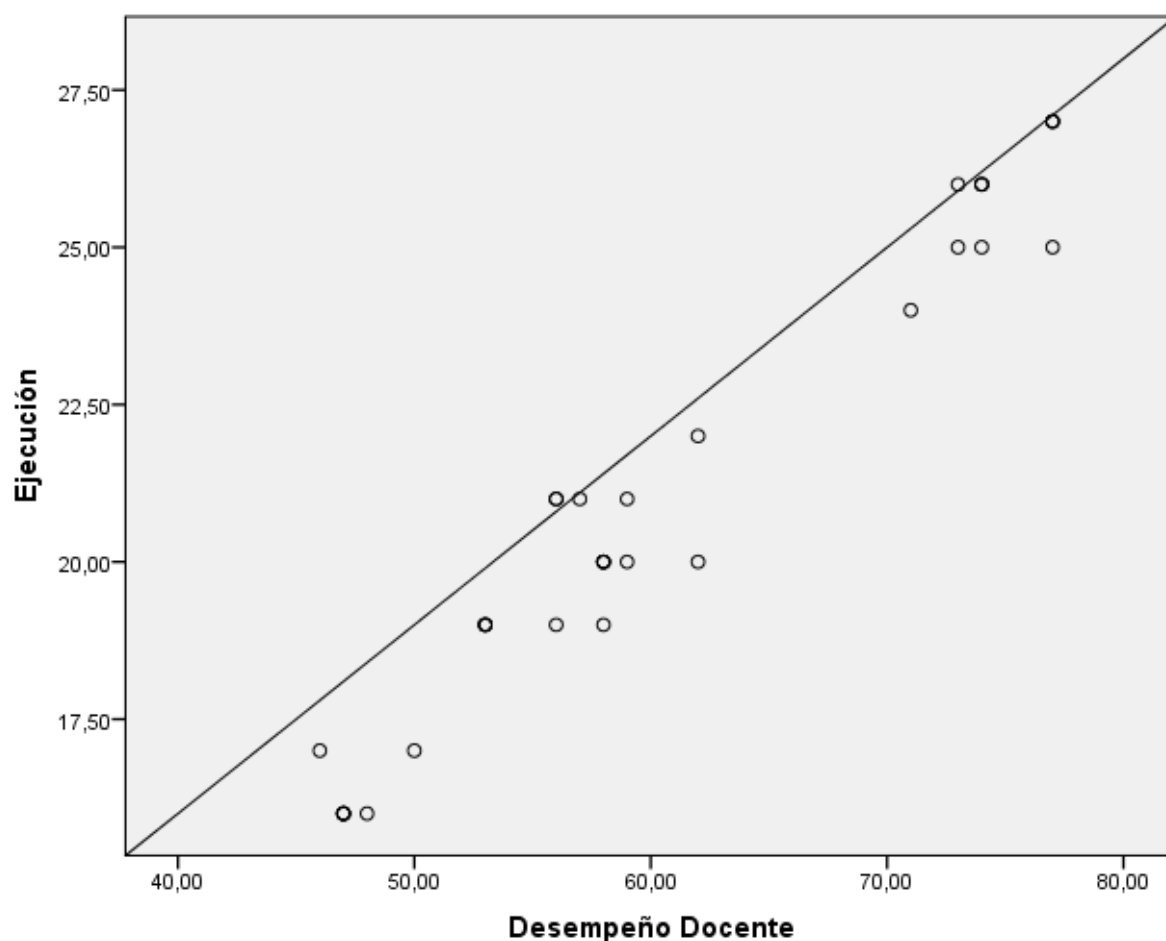
Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Apreciaciones:

En la tabla N° 14, se aprecia el cálculo de la correlación entre la Dimensión Ejecución y Desempeño Docente sobre los 36 partícipes estudiados.

Al obtener en esa comparación menos a 0,01, se acepta la hipótesis específica 2.

Figura 7 Dispersión de la dimensión 2 con la variable dependiente



Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

En el caso de la ilustración 7 se refleja un resultado considerable de la dimensión de la ejecución de la Gestión Pedagógica adecuada para el desempeño docente de una forma planificada, organizada y aplicar la evaluación continua a su labor educativa.

Hipótesis específica 3:

H₃: Si existe relación positiva significativa entre el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.

Tabla 15 Correlación de Contexto educativo y Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Contexto educativo	Desempeño Docente
Contexto educativo	Correlación de Pearson	1	,973**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,973**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos de la investigación.

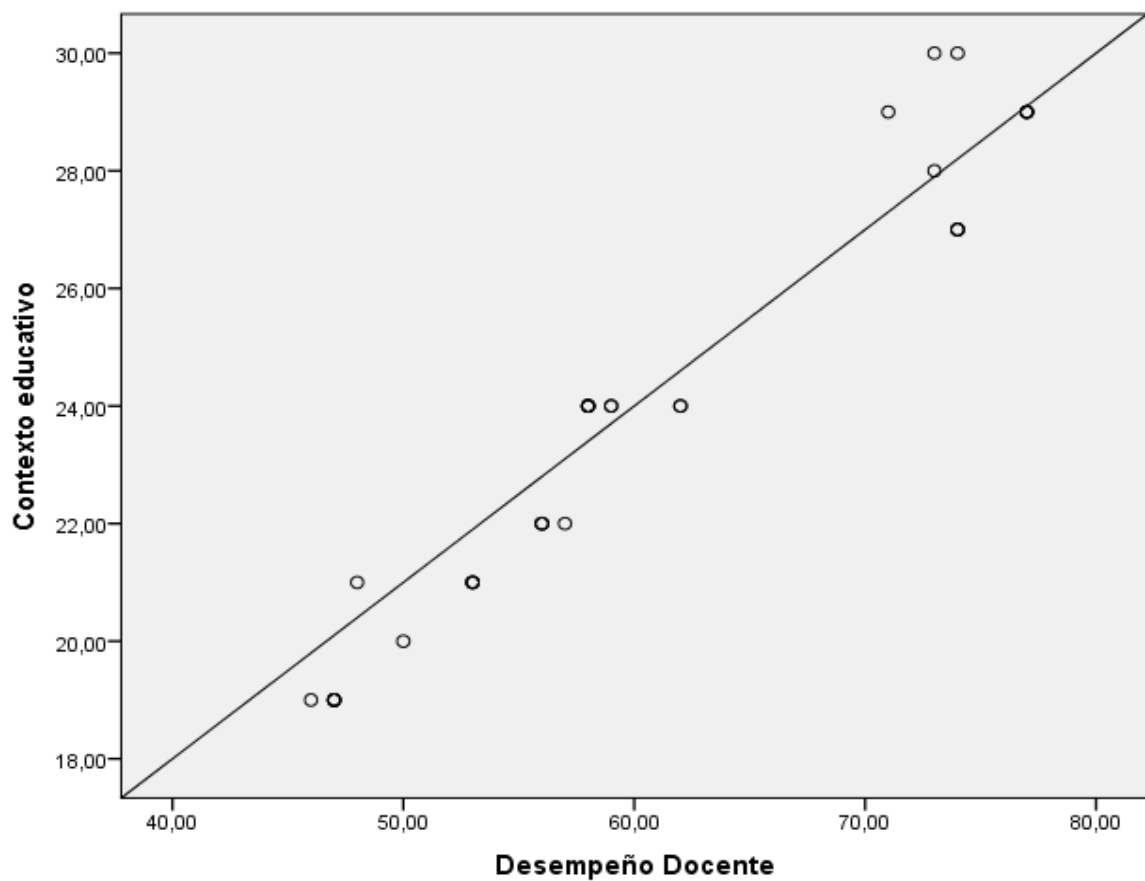
Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

Apreciaciones:

En la tabla N° 9, se aprecia el cálculo de la correlación entre la Dimensión Ejecución) y la variable Desempeño Docente sobre los 36 partícipes estudiados.

Al obtener en esa comparación menos a 0,01, se acepta la hipótesis específica 3.

Figura 8 Dispersión de la dimensión 3 con la variable dependiente



Fuente: Datos de la investigación.

Elaborado por: Lic. Teresa Del Pezo González

En el caso de la ilustración 8 es considerable observar los resultados entre la aplicación de un contexto educativo de la Gestión Pedagógica adecuada para el desempeño docente de una forma planificada, organizada y aplicar la evaluación continua a su labor educativa.

IV. DISCUSIÓN

Tal como se planteó el objetivo general Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017, obteniendo como resultado que 69% (tabla 8) de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno la gestión pedagógica y el 77% en nivel bueno al desempeño docente. lo que se respalde en la investigación de (Chipana, 2016) tiene una relación directa y positiva cuando es desarrollada en su parte teórica y práctica de la planificación, organización dirección, coordinación y evaluación del trabajo pedagógico que permita desarrollar condiciones apropiadas a los docentes y se ve beneficiado el estudiante por el adecuado desempeño laboral de los profesores quienes se sienten comprometidos en el proceso de enseñanza aprendizaje de la institución educativa. (Vigotsky L., 2010) que el desempeño docente es un indicador que demuestra el grado de experiencias, habilidades y destrezas en pedagogía, además de construir socialmente, la conveniencia de los currículos y programas de estudio.

Al considerar el objetivo específico 1 Identificar la relación entre la organización de la información y el desempeño docente en la unidad Manuela Cañizares, Salinas 2017. En la tabla 9 se observa que 86% de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno a la organización de la información, mientras que el 14% (5) del docente lo califica como regular. Según (Cárdenas, 2017) entre los documentos que sirven para la organización y planificación de la gestión pedagógica en la institución educativa y que el desempeño docente en un 63% como factor esencial, debido que la gestión permite prever, la planificación de tareas, distribución del trabajo y la productividad, inclusive el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, el tiempo sobre todo en el proceso de enseñanza aprendizaje mediante la organización de la información obtenido mediante la documentación de planes y programación de las actividades curriculares.

Al comprobar los resultados del objetivo específico 2 Identificar la relación entre la ejecución y el desempeño docente en la unidad Manuela Cañizares, Salinas 2017. En la tabla 10 se observa que 97% de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno a la ejecución, mientras que el 3% (1) de los docentes lo califica como regular. Concuerta con la investigación de según (Ventocilla, 2014) Con método de investigación hipotético, deductivo se midió las variables, la técnica utilizada fue la encuesta y el tipo de invdetigacuon no experimental trasversal, correlacional, por lo tanto la labor del docente

tenga una metodología adecuada para desempeñar la pedagogía de una manera profesional y el conocimiento de la enseñanza aprendizaje que debe ser medida con indicadores y criterios de evaluación para una gestión pedagógica de calidad.

Al responder al tercer objetivo específico Identificar la relación el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017. En la tabla 11 se observa que 92% de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno el contexto educativo, mientras que el 3% (8) de los docentes lo califica como regular. según (Montaño, 2014) porque el nivel de desempeño docente, el dominio de preparación de los docentes para el aprendizaje, el dominio enseñanza para el aprendizaje, además el dominio participación en la gestión de la escuela y sobre todo el dominio en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad profesional para que el desempeño docente se ejecutado en una forma eficaz y eficiente en el aprovechamientos de los recursos materiales y humanos, mantienen siempre informados de los resultados y objetivos obtenidos por la institución educativa.

En resumen en función de los resultados obtenidos, significa que para la variable independiente: “Gestión Pedagógica”, como para las dimensiones identificadas por esta variable tales como: Organización de la información, ejecución y contexto educativo, inciden en el desempeño Docente de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares”, por lo que su incidencia en la diversificación curricular, planificación y evaluación de las actividades escolares, curriculares y pedagógicas se efectúen con eficiencia y eficacia por los docentes.

V. CONCLUSIONES

Referente a la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017, en el cálculo de la correlación entre Gestión pedagógica y Desempeño Docente (Tabla 12) sobre los participantes estudiados y con un P valor o sig. (Bilateral) obtenido de cero (0) lo que comparado con el parámetro de $1\% = 0,01$ y al ser menor lleva a aceptando la Hipótesis general Hi sobre que sí existe correlación entre Gestión Pedagógica y Desempeño Docente y rechazar la hipótesis nula Ho.

Relativo a la relación entre la dimensión organización de la información y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017, muestra correlación entre la Dimensión Organización de la información de la y Desempeño Docente (Tabla 13). Con un P valor o sig. (Bilateral) obtenido de ,964** al comparar con el parámetro de $1\% = 0,01$ y ser menor lleva a aceptar la hipótesis específica Hi1 sobre que, si existe correlación entre la Dimensión Organización de la información de la Gestión pedagógica y el Desempeño docente y rechazar la hipótesis específica nula Ho.

Concerniente a la relación entre la dimensión ejecución y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017, se cálculo de la correlación entre la Dimensión ejecución y Desempeño Docente (tabla 14). Con un P valor o sig. (Bilateral) obtenido de ,980** al comparar con el parámetro de $1\% = 0,01$ y ser menor lleva a aceptar aceptado la hipótesis específica Hi2 sobre que, si existe correlación entre la Dimensión ejecución de la Gestión pedagógica y el Desempeño docente y rechazar la hipótesis específica nula Ho.

Referente a la relación el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017, muestra el cálculo de la correlación entre la Dimensión Contexto educativo y Desempeño Docente, (Tabla 15). Con un P valor o sig. (Bilateral) obtenido de ,973** al comparar con el parámetro de $1\% = 0,01$ y ser menor lleva a aceptar la hipótesis específica Hi3 sobre que, si existe correlación entre la Dimensión Contexto educativo de la Gestión pedagógica y el Desempeño docente y rechazar la hipótesis específica nula Ho.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos prevalecer el progreso de diligencias proyectadas de perfeccionamiento el desempeño de los docentes y con ello se benefician los estudiantes de esta manera aseverar el bienestar corporativo y proceso de niveles de calidad educativa oportunos y demandados por las mudanzas formativas existentes.

Que la junta académica implemente talleres de gestión pedagógica que garanticen el desarrollo institucional de la unidad educativa y con ello el docente adquiera nuevos conocimientos de los cambios que se den.

A los directivos aplicar evaluaciones paulatinas desempeño docente para salvaguardar niveles óptimos de satisfacción en las dimensiones organización de la información, ejecución y contexto educativo de esta forma dar cumplimiento operativo a los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

A los docentes mostrar un adecuado compromiso institucional para de esta forma demostrar un excelente desempeño docente en beneficio de la comunidad educativa que garantice el cumplimiento de las metas y logros de gestión educativa propuestas.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a. ed.). Trujillo, Perú: UCV.
- Aguirre, G. (24 de Diciembre de 2014). *Experiencia educativa: comportamiento organizacional antología*. España. Obtenido de <http://myslide.es/documents/comportamiento-oranizacional-tesispdf.html>
- Arana, L. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución*. universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú: Aguila.
- Arízaga, Y. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Bisquerra, A. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Universidad de Barcelona.
- Cáceres G, C., Hernández Toscano, V., & Vargas, F. (12 de 07 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quedo" en la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014*. Cotopaxi-Ecuador: Universidad Técnico Particular de Loja.
- Cárdenas, A. (2017). *El nivel de eficacia de los documentos de gestión pedagógica y su relación con la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 20189 de Cañete*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Chipana, M. (2016). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Chulluncuy, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del dsitrito de Río Negro, provincia de Satipo 2015*. Satipo, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención - 2012*. Lima, Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Coll, E. (1990). *El rol del docente y la naturaleza interpersonal del docente*. Obtenido de <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/tendepeco>
- Coronado, G. (2017). *La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Cuenca, A. (2012). *Recursos y Estrategias didácticas para enseñar estudios sociales de acuerdo a la actualización y fortalecimiento curricular en el Octavo Año de educación general básica del Colegio Técnico agropecuario logroño*. Cuenca-Ecuador: Universidad Politécnica Selesiana .
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, L. (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Echegaray, V. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente de la CMAC Tacna en el año 2013*. Tacna, Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman.
- Echevarria, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo - 2013-2014*. Loja: UTPL.
- García, G. (2014). *"El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las intituciones educativas del distrito de Cajay- 2013"*. Huari, Perú: Universidad Católica Sdes Sapientiae.
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa "Confecciones Robalino & Robalino*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. (2012). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Huamani, F. (2017). *Actitud científica y gestión pedagógica en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2014*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle , Lima, Perú.
- Joo, B. (2011). *Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las TICs, para construir espacios que generen conocimiento en el colegio Champagnat*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Julca, E. (2016). *El liderazgo del director y su relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa* . Universidad Peruana Unión. Shane Anderson , Cusco.
- Kokemuller, N. (s.f.). *La voz de Houston*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html>
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. Quito,Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Linares, E. (2012). *Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Constructora JAST S.R.L, Arequipa 2012*. Arequipa, Perú: Universidad Catolica de Santa Maria.
- Loja, J. (2014). *Propuesta de aporte al desempeño docente y al aprendizaje del estudiante a través de una guía de aprendizaje, para la cátedra cálculo diferencial de las carreras de ingeniería de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- López, M. (2016). *Gestión pedagógica y su influencia en el logro de aprendizajes en los niños de las instituciones de educación inicial de la Red N° 06 de Ventanilla*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados: Identificación de variables de estudio y desarrollo del trabajo de campo*. Madrid, España: Editorial S.L.
- Maldonado, R. (2012). *"Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes"*. Lima, Perú: Universidad de San Martin de Porras.

- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. . Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Maryurí, B. (2017). *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas*. Universidad Marelinio Champagnat, Perú.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Montaño, F. (2014). *Relación entre la formación pre-profesional en investigación y el desempeño de los docentes del área de ciencia tecnología y ambiente de las ii.ee. estatales de la UGEL, Arequipa Sur, 2014*. Universidad Católica de Santa Maria, Perú.
- Montenegro, M. (2012). *El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública “Tame”, en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012*. Quito, Ecuador.: Universidad Central del Ecuador.
- Montes, A. (2015). *La informática en la gestión pedagógica del área de educación física en las instituciones educativas fiscales del cantón latacunga*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud Chiclayo*. Lambayeque. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
- Morales, L. (2016). *La gestión pedagógica y su relación con la calidad de enseñanza de los docentes en el instituto de investigación y capacitación de telecomunicación – 2013*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Norma UNE. (2007). Asociación Española para la calidad. España: Norma UNE-EN 60300-3-14.
- Ocampo, W. (2016). *"El desempeño docente y su relación con el aprendizaje en el curso de administración de los cadetes de la escuela de oficiales de ,a policía nacional del Perú, Chorrillos, 2012"*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Pacompía, B. (2014). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del usuario externo de los servicios de salud, de la dirección regional de salud de Tacna, año 2013*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. n° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2013*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pariona, J. (2015). *Aplicación del proyecto educativo institucional (PEI) y la gestión pedagógica de las instituciones educativas estatales emblemáticas del nivel secundario de la UGEL N° 03*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Pérez Gómez, A. (2014). *Modelos conductista: Educación hacia el siglo XXI*. Alicante - España: Susteedit. S.A.
- Pérez, O. (2007). *Aprendizaje y desarrollo humano*. La Habana-Cuba: Universidad Central "Marta Abreu".
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*. Quito: Universidad la Pontificia - Católica del Ecuador.
- Ramírez, I., Ruidías, E., & Venegas, J. (2015). *Clima laboral y satisfacción laboral en el personal que labora en los institutos de educación superior tecnológica pública de la provincia de Piura- 2012*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Requejo, P. (2013). *Trabajos de investigación de vanguardia*. Madrid, España.
- Rivera, V., Martínez, M., & Vargas, W. (07 de 12 de 2011). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Versoacustico/presentacin-satisfaccion-laboral>
- Rojas, F. (2014). *Relación del manejo de gestión pedagógica de los directores con el desempeño de los docentes en el aula en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cocharcas en el año 2012*. Uripa, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Salinas, E. (2014). *“La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval S, J. (2016). *Clima laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Empresa Pública Agencia Esmeraldas*. Esmeraldas, Ecuador: Universidad de Esmeraldas. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4926/factores-mas-importantes-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- Saucedo, K., & Peña, W. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industrial papelera de Lima Este, 2015*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Suca, R. (2012). *Relación de marketing estratégico relacional educativo en calidad de la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la red 07 en al unidad gestión educativa local 05 en San Juan de Lurigancho*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tafur, M. (2017). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia, año 2010*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Tapia, R. (2017). *Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la Institución Educativa "San Juan" del distrito de San Juan de Miraflores-Lima*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle , Perú.
- Torres, M. (2017). *Clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo: Caso área de salud N° 2 “Fray Bartolomé de las Casas*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- ULGC. (2009). *Modelo Pedagógico Institucional. Acuerdo 007 de diciembre 12 de 2009 del Consejo Académico*. Colombia.
- Vallejo, D. (2014). *La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicosá Cia. Ltda*. Quito, Ecuador: Universidad Central de Ecuador.
- Vargas, D. (2013). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Vargas, M. (2010). *"Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos"*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Nacional del Perú.

- Ventocilla, J. (2014). *stión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Vigotsky L. (2010). *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Villalón, M. (2016). *Desempeño docente y desgaste laboral del profesorado del nivel secundario de la I.E. Emilio Soyer Caveró – 2015*. Universidad nacional de educacion Enrique Guzman y Valle, Perú.
- Villegas, L. (2017). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle , Perú.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Zurita, R. (2015). *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica

Información general: Sexo: M () F () Edad: () años

No.

Saludos cordiales, se está realizando una investigación titulada “Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017”

Su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el liderazgo y su relación en la gestión administrativa de la rectoría en la institución donde labora y poder determinar conclusiones y recomendaciones.

A la vez se le asegura discreción con los datos, gracias por su atención.

Instrucciones: Las interrogaciones de la presente escala, están relacionadas con la gestión pedagógica de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar los siguientes puntajes:

Nunca= 1		Casi nunca= 2		Regularmente= 3		Casi siempre= 4		Siempre=5	
Nª	ÍTEMS	ESCALA							
		1	2	3	4	5			
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN								
	Indicador planifica, organiza y controla el proceso de enseñanza								
1	En su institución Educativa los trabajos productivos se realizan en forma coordinada								
2	El PEI de su institución en su planificación incluyo actividades productivas								
3	En su institución educativa se han propuesto estudios para evaluar los procesos de la Gestión pedagógica								
	Indicador: Utiliza metodología activa								
4	Educativa las competencias técnico-didácticas se realizan en forma adecuada								
5	Su Institución tiene como objetivo principal la adecuada disposición de los elementos contenidos en los currículos, en las unidades de aprendizaje y las sesiones de clase, para conseguir buenos logros								
6	Los proyectos referidos a los procesos de innovación de la práctica pedagógica requieren coherencia En su institución Educativa se realizan las coordinaciones precisas para su implementación								
	DIMENSIÓN: EJECUCIÓN								
	Indicador Disciplina								
7	En su institución se promueve la disciplina como un valor que todo estudiante debe tener								
8	El director lidera democráticamente la convivencia y disciplina en su Institución Educativa								
9	Las normas y reglas de la institución son cumplidas, tanto por el personal directivo, docentes y alumnos								
	Indicador Integración								
10	Los diferentes equipos educativos que hay en su Institución Educativa tienen liderazgo para integrar y ordenar las acciones pedagógicas								
11	Durante las clases se relacionan los temas de los cursos con otras asignaturas o experiencias educativas								
12	En su institución, se integran diversas estrategias de aprendizaje con herramientas educativas para mejorar la calidad educativa.								
	CONTEXTO EDUCATIVO								
	Indicador Coordinación								
13	Se trabaja conjuntamente en el desarrollo de competencias transversales en su institución								
14	Al inicio de cada año lectivo se presenta un plan de trabajo anual, explicando y recogiendo las sugerencias de los docentes.								
15	Se elabora un plan de actividades de aprendizaje, metodologías activas y recursos que conducen al desarrollo de competencias por cursos.								
	Indicador Reuniones periódicas								
16	Se convoca a reuniones que sean necesarias con los docentes para diseñar las actividades y objetivos a ser alcanzados.								
17	Se realiza reuniones periódicas con los padres de familia para darles los alcances de los logros y actividades educativas de la institución								
18	El director de su institución mantiene informados sobre los resultados, avances y dificultades a nivel de toda la institución.								

Anexo 2 Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión Pedagógica

1	NOMBRE	Gestión Pedagógica
2	AUTORA/ BAREMADA POR	Pariona Martínez, José Jesús
3	FECHA	2015
4	ADAPTACIÓN	Del Pezo González, Teresa Amelia
5	FECHA DE ADAPTACIÓN	2017
6	OBJETIVO	Evaluar la variable gestión pedagógica en la institución educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017”.
7	APLICACIÓN	Docentes de la institución educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017”.
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	20 a 30 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
11	N° DE ÍTEMS	18
12	DISTRIBUCIÓN	<p>Dimensiones e indicadores</p> <p>1. Organización de la información: 6 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifica, organiza y controla el proceso de enseñanza (3) - Utiliza metodología activa (3) <p>2. Ejecución: 6 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disciplina (3) - Integración (3) <p>3. Contexto educativo: 6 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinación (3) - Reuniones periódicas (3)

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Regularmente
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa					
Niveles	Organización de la información		Labor docente		Contexto educativo	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	0	8	0	8	0	8
Regular	9	16	9	16	9	16
Bueno	17	24	17	24	17	24

- Evaluación de variable por niveles

Niveles	Gestión Pedagógica	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	0	24
Regular	25	48
Bueno	49	72

14. VALIDACIÓN:

La validez de contenido del instrumento se realizará a través del docente metodólogo que actuará como experta en el tema.

15. CONFIABILIDAD:

Mediante una prueba piloto se obtendrá el valor del coeficiente lo cual permitirá evidenciar la confiabilidad del instrumento.

Anexo 3 Validación de Escala para evaluar la Gestión Pedagógica

Tema: Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/Preguntas	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendación
				Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de repuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	ORGANIZACIÓN EN LA INFORMACIÓN	Planifica, Organiza y controla el proceso de enseñanza	En su institución Educativa los trabajos productivos se realizan en forma coordinada														
			El PEI de su institución en su planificación incluyo actividades productivas														
			En su institución educativa se han propuesto estudios para evaluar los procesos de la Gestión pedagógica														
		Utiliza metodología activa	En su institución educativa las competencias técnico-didácticas se realizan en forma adecuada														
			Su Institución tiene como objetivo principal la adecuada disposición de los elementos contenidos en los currículos, en las unidades de aprendizaje y las sesiones de clase, para conseguir buenos logros														
			Los proyectos referidos a los procesos de innovación de la práctica pedagógica requieren coherencia En su institución Educativa se realizan las coordinaciones precisas para su implementación														
	EJECUCIÓN	Disciplina	En su institución se promueve la disciplina como un valor que todo estudiante debe tener														
			El director lidera democráticamente la convivencia y disciplina en su Institución Educativa														
			Las normas y reglas de la institución son cumplidas, tanto por el personal directivo, docentes y alumnos														
		Integración	Los diferentes equipos educativos que hay en su Institución Educativa tienen liderazgo para integrar y ordenar las acciones pedagógicas														
			Durante las clases se relacionan los temas de los cursos con otras asignaturas o experiencias educativas														
			En su institución, se integran diversas estrategias de aprendizaje con herramientas educativas para mejorar la calidad educativa.														
	CONTEXTO EDUCATIVO	Coordinación	Se trabaja conjuntamente en el desarrollo de competencias transversales en su institución														
			Al inicio de cada año lectivo se presenta un plan de trabajo anual, explicando y recogiendo las sugerencias de los docentes.														
			Se elabora un plan de actividades de aprendizaje, metodologías activas y recursos que conducen al desarrollo de competencias por cursos.														
		Reuniones periódicas	Se convoca a reuniones que sean necesarias con los docentes para diseñar las actividades y objetivos a ser alcanzados.														
			Se realiza reuniones periódicas con los padres de familia para darles los alcances de los logros y actividades educativas de la institución														
			El director de su institución mantiene informados sobre los resultados, avances y dificultades a nivel de toda la institución.														


Mgs. Winner Agurto Marchan
 COORDINADOR PROGRAMAS POSTGRADO
 UCV - ELLISA

Mgs. Winner Agurto Marchan
 Firma del Evaluador

Anexo 4 Matriz de Validación del Instrumento: Gestión Pedagógica

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para medir la variable: **GESTIÓN PEDAGÓGICA**

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas –Ecuador - 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares”, de la ciudad de Salinas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mgs. Winner Agurto Marchan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

VALORACIÓN: _____

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------

Tumbes, agosto del 2017


Mg. Ing. Winner Agurto Marchan
COORDINADOR PROGRAMAS POSTGRADO
UCV - PIURA

.....
Mgs. Winner Agurto Marchan

Evaluador

Anexo 5 Ficha de observación para evaluar Desempeño Docente

Información general: Sexo: M () F () Edad: () años

No.

Saludos cordiales, se está realizando una investigación titulada “Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017”

Su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el liderazgo y su relación en la gestión administrativa de la rectoría en la institución donde labora y poder determinar conclusiones y recomendaciones.

A la vez se le asegura discreción con los datos, gracias por su atención.

Instrucciones: Las interrogaciones de la presente escala, están relacionadas con la gestión pedagógica de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar los siguientes puntajes:

Nunca= 1		Casi nunca= 2		Regularmente= 3		Casi siempre= 4		Siempre=5	
Nª	ÍTEMs	ESCALA							
		1	2	3	4	5			
	DIMENSIÓN: DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR								
	Indicador Conocimientos								
1	Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.								
2	En los contenidos incluye acciones lúdicas								
	Indicador Capacidades								
3	Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante								
4	Las técnicas usadas mejoran las habilidades escolares del estudiante								
	Indicador Flexibilidad								
5	Para la diversificación tomo como base el DCN								
6	Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.								
7	La diversificación está considerada dentro del PCI								
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
	Indicador Objetivos								
8	Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.								
9	Se siente comprometido a efectuar los objetivos propuestos por IE								
	Indicador Metas								
10	Consigo las metas que me propongo								
	Indicador Recursos								
11	Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.								
	Indicador Actividades								
12	Elaboro el plan de aula y/o área								
13	Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.								
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN								
	Indicador Tipos								
14	Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente								
15	Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes								
	Indicador Metodológicas								
16	Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo								
17	Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados								
18	El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente								

Anexo 6 Ficha Técnica para la variable: Desempeño Docente

1	NOMBRE	Desempeño Docente
2	AUTORA	García Herrera, Gregorio/Segura Agüero, Luis Alberto
3	FECHA	2014
4	ADAPTACIÓN	Del Pezo González, Teresa Amelia
5	FECHA DE ADAPTACIÓN	2017
6	OBJETIVO	Evaluar la variable gestión pedagógica en la institución educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017”.
7	APLICACIÓN	Docentes de la institución educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017”.
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	15 a 20 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
11	N° DE ÍTEMS	18
12	DISTRIBUCIÓN	<p>Dimensiones e indicadores</p> <p>1. Diversificación curricular: 7 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos (1,2) - Capacidades (3,4) - Flexibilidad (5,6 y 7) <p>2. Planificación: 6 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos (8,9) - Metas (10) - Recursos (11) - Actividades (12 y 13) <p>3. Evaluación: 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos (14 y 15) - Metodología (16, 17 y 18).

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Regularmente
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa					
Niveles	Diversificación curricular		Planificación		Evaluación	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	0	6	0	6	0	6
Regular	7	13	7	13	7	13
Bueno	13	20	13	20	13	20

- Evaluación de variable por niveles

Niveles	Desempeño docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	0	20
Regular	21	40
Bueno	41	60

14. Validación:

Para la validez de contenido del instrumento se efectuará por medio del docente metodólogo que intervendrá como experta en el tema.

15. Confiabilidad:

Por medio de una prueba piloto se obtendrá el valor del coeficiente lo cual permitirá evidenciar la confiabilidad del instrumento.

Anexo 7 Validación de escala para evaluar Desempeño Docente

Tema: Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/Preguntas	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendación	
				Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de repuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR	Conocimientos	Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.															
			En los contenidos incluye acciones lúdicas.															
		Las técnicas usadas mejoran las habilidades escolares del estudiante.																
		Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.																
		PLANIFICACIÓN	Objetivos	La diversificación está considerada dentro del PCI.														
				Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.														
	Se siente comprometido a efectuar los objetivos propuestos por IE.																	
	Metas		Consigo las metas que me propongo.															
	Recursos		Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.															
	Actividades		Elaboro el plan de aula y/o área.															
		Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.																
		EVALUACIÓN	Tipos	Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.														
	Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.																	
	Metodologías		Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.															
			Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.															
			El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.															


Mg. Ing. Winner Agurto Marchan
 COORDINADOR PROGRAMAS POSTGRADO
 UCV-PIURA

Mgs. Winner Agurto Marchan
 Firma del Evaluador

Anexo 8 Matriz de Validación de Instrumento Desempeño Docente

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para medir la variable: **DESEMPEÑO DOCENTE**

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas –Ecuador - 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa “Manuela Cañizares”, de la ciudad de Salinas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mgs. Winner Agurto Marchan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

VALORACIÓN: _____

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------

Tumbes, agosto del 2017


Mg. Ing. Winner Agurto Marchan
COORDINADOR PROGRAMAS POSTGRADO
UCV-PIURA

.....
Mgs. Winner Agurto Marchan

Evaluador

Anexo 9 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017

PREGUNTAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017?</p> <p>PREGUNTAS ESPECIFICAS: •¿Cuál es la relación entre la organización de la información y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017 ? •¿Cuál es la relación existe entre la ejecución y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017 ? •¿Cuál es la relación existe entre el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017 ?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H_i: Existe relación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017. H₀: No existe relación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none">H₁: Si existe relación positiva significativa entre la dimensión organización de la información y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.Ho₁: No existe relación positiva significativa entre la dimensión organización de la información y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.H₂: Si existe relación positiva significativa entre la dimensión ejecución y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.Ho₂: No existe relación positiva significativa entre la dimensión ejecución y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.H₃: Si existe relación positiva significativa entre el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.Ho₃: No existe relación positiva significativa entre el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS •Identificar la relación entre la dimensión organización de la información y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017. •Identificar la relación entre la dimensión ejecución y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017. •Identificar la relación el contexto educativo y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.</p>	VARIABLE: Gestión pedagógica		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			Organización de la información	<ul style="list-style-type: none">• Planes• Organización• Control del proceso enseñanza aprendizaje	Ordinal
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none">• Disciplina• Integración	
			Contexto educativo	<ul style="list-style-type: none">• Coordinación• Reuniones periódicas	
			VARIABLE: Desempeño docente		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			Diversificación curricular	<ul style="list-style-type: none">• Conocimientos• Capacidades• Flexibilidad	Ordinal
			Planificación	<ul style="list-style-type: none">• Objetivos• Metas• Recursos• Actividades	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Tipos• Metodologías	

Anexo 10 Diseño de ruta de recolección de datos

I. GENERALIDADES

Investigación: Gestión pedagógica y desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017
Autor: Lcda. Del Pezo González, Teresa Amelia.
Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas - 2017.
Indicador o categoría: Organización de la información, Ejecución y contexto educativo
Sujetos u objetos de análisis / informantes: Docentes de unidad educativa “Manuela Cañizares”
Técnica / Instrumento: Encuesta / Cuestionario
Modo de aplicación: Presencial

II. DETALLES DE ACTIVIDADES

ACCIÓN	LUGAR	FECHA	HORA	RESPONSABLE	CONTACTO	OTRO
Solicitar la autorización para la ejecución de la encuesta a los docentes	Unidad educativa “Manuela Cañizares” – Salinas - Ecuador	Viernes 20 de octubre del 2017	8:00	Lcda. Teresa Del Pezo González	Directora Mgs. Janeth Soriano	
Construcción del cuestionario que se aplicara a los docentes	Unidad educativa “Manuela Cañizares” – Salinas - Ecuador	21 de octubre del 2017	8:00	Lcda. Teresa Del Pezo González		
Validación del Instrumento		22 de octubre del 2017		Lcda. Teresa Del Pezo González		
Aplicación del Cuestionario	Unidad educativa “Manuela Cañizares” – Salinas - Ecuador	24 de octubre del 2017	8:00	Lcda. Teresa Del Pezo González	Directora Mgs. Janeth Soriano	
Análisis de los resultados De la encuesta		2 de noviembre del 2017	8:00	Lcda. Teresa Del Pezo González		

II. CONSIDERANDOS

Dentro de las actividades que se realizaran, tienen como finalidad sacar los datos reales que brinden un aporte al desarrollo del proyecto de investigación , que se desea investigar en la Institución educativa antes mencionada, de esta manera determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la unidad educativa “Manuela Cañizares”, Salinas – 2017.

Anexo 11 Base de datos prueba piloto de la variable: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Items No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
21	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
31	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3
36	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4

Anexo 12 Base de datos prueba piloto de la variable: DESEMPEÑO DOCENTE

Ítems No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
21	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
31	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3
36	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4

Anexo 13 Solicitud de autorización de estudio



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tumbes, 15 de Diciembre del 2017

Lic. Msc. Janeth Soriano
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MANUELA CAÑIZARES"
La Libertad-Ecuador

De nuestras consideraciones:


Por medio de la presente reciba nuestros más cordiales saludos, deseando que su fructífera labor en la institución a su cargo siempre se lleve con el éxito deseado.

La suscrita Lic. Teresa Amelia Del Pezo González, estudiante de la **Universidad "CÉSAR VALLEJO" Escuela de Posgrado** y previo a la obtención del título de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN**, queremos solicitarle se conceda la autorización para desarrollar la **prueba piloto de encuesta** en la institución que usted dirige.

Con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de la rectoría en la Unidad Educativa en el tema; **"GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "MANUELA CAÑIZARES", Salinas - 2017.**

Esperando que nuestra petición tenga una respuesta favorable, nos despedimos de usted, quedándole eternamente agradecidas.

Atentamente


TERESA DEL PEZO GONZALEZ
TESISTA

Cc/ Archivo.

Anexo 14 Protocolo de Consentimiento



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUELA CAÑIZARES"



SANTA ROSA – SALINAS
CÓDIGO AMIE: 24H00299

EMAIL: manuelacanizares.salise@gmail.com

TELEFONO: 2775290

Oficio N° 0070 EEBMC

Santa Rosa 18 de enero de 2018

Lic. Teresa Del Pezo González
TESISTA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

En respuesta a la solicitud recibida sobre desarrollar tesis para obtención previo al Título **MAGISTER EN ADMINISTRACION EN LA EDUCACION**, con el tema: **"GESTION PEDAGOGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA CAÑIZARES"**, se da la autorización respectiva para que la licenciada pueda ejecutar dicho trabajo.

Me despido de usted reiterando mis sentimientos de gratitud y estima.

MSc. Janeth Soriano García
DIRECTORA

Cédula: 0914304944

Celular: 0991607349



Educar es Nuestra Misión